

# **PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. POS INDONESIA (Persero) KABUPATEN JEMBRANA TAHUN 2014**

Ni Made Candra Megita Atma Negara

Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pendidikan Ganesha  
Singaraja, Indonesia

Email: megita91@yahoo.com

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh parsial antara latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana, (2) pengaruh simultan seluruh dimensi pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas dan dilaksanakan di PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana dengan jumlah responden sebanyak 38 orang. Data yang dikumpulkan dengan metode kuesioner yang dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} = 2.522 > t_{tabel} = 1,6909$  atau p-value  $0,017 < \alpha = 0,05$ . (2) pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} = 3.771 > t_{tabel} = 1,6909$  atau p-value  $0,001 < \alpha = 0,05$ . (3) pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} = 5.149 > t_{tabel} = 1,6909$  atau p-value  $0,000 < \alpha = 0,05$ . (4) seluruh dimensi pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana. Hal ini ditunjukkan dengan nilai  $F_{hitung} = 24,000 > F_{tabel} = 0,339$  atau p-value  $0,000 < \alpha = 0,05$ .

Kata kunci: pengembangan karir dan kinerja pegawai

## **Abstract**

This study aims to determine (1) the partial influence of education background, trainee and work experience on employee performance at PT. Pos Indonesia regency Jembrana, (2) the simultaneous influence of all dimensions of career development on employee performance PT. Pos Indonesia regency Jembrana. This is a causalitas research conducted at PT. Pos Indonesia regency Jembrana with 38 respondents. The data was collected by questionnaire which analyzed by technique used is multiple regression analyze. The results showed that (1) education background has influence on employee performance at PT. Pos Indonesia regency Jembrana. It was showed by the value of  $t_{value} = 2,522 > t_{table} = 1,6909$  or p-value  $0.017 < \alpha = 0.05$ . (2) trainee has influence on employee performance at PT Pos Indonesia regency Jembrana. It was showed by the value of  $t_{value} = 3,771 > t_{table} = 1,6909$  or p-value  $= 0.001 < \alpha = 0.05$ . (3) work experience has influence on employee performance at PT Pos Indonesia regency Jembrana. It was showed by the value of  $t_{value} = 5,149 > t_{table} = 1,6909$  or p-value  $= 0,000 < \alpha = 0.05$  (4) All dimensions of career development influence on employee performance at PT. Pos Indonesia regency Jembrana. It was showed by  $F_{value} = 24,006 > F_{table} = 0,339$  or p-value  $= 0.000 < \alpha = 0.05$ .

keyword: career development, and employee performance

## PENDAHULUAN

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung. Kinerja seorang pegawai dikatakan baik apabila ia memiliki motivasi kerja yang tinggi, dapat menyelesaikan tugas yang diberikan tepat pada waktunya, selalu memberikan kontribusi dan memiliki sikap serta perilaku yang baik sesuai standar kerja yang telah ditentukan baik oleh organisasi maupun nilai-nilai yang berlaku dalam lingkungan ia bekerja. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karir.

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Mangkunegara, 2004). Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir pegawai seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

PT. Pos Indonesia merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos, menyelenggarakan pengembangan karir bagi pegawainya berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja. Pendidikan sangat mempengaruhi kelancaran karir seseorang, bahwa semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi diharapkan akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula. Pelatihan merupakan sebuah proses untuk meningkatkan

kompetensi pegawai agar lebih cakap dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

Dalam upaya mengembangkan karir, pegawai harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada tujuan yang ingin dicapai. Menurut Handoko (2000:123), karir adalah "semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang". Menurut Ruky (2003), karir merupakan sebuah pola pengalaman yang terkait dengan pekerjaan (misalnya, jabatan, tugas-tugas, keputusan-keputusan, dan inteprestasi pribadi tentang kejadian-kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan), dan kegiatan-kegiatan selama masa kerja. Menurut Handoko (2000), pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir yang lebih baik sangat diharapkan oleh setiap pegawai, karena dengan perkembangan ini akan mendapatkan hak-hak yang lebih baik dari apa yang diperoleh sebelumnya baik material maupun non material, misalnya kenaikan pendapatan, perbaikan fasilitas dan sebagainya. Sedangkan hak-hak yang bersifat non material misalnya status social, perasaan bangga dan lain sebagainya.

Tujuan pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan. Menurut Handoko (2000) tujuan dari pengembangan karir adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengembangkan para pegawai agar dapat dipromosikan
2. Untuk mengungkapkan potensi pegawai
3. Untuk mendorong pertumbuhan
4. Untuk mengurangi penimbunan
5. Untuk memuaskan kebutuhan pegawai
6. Untuk meningkatkan karir.

Dengan demikian melalui adanya pengembangan karir para karyawan didorong atau dimotivasi agar dapat melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien. Sebab semakin efektif dan efisiennya karyawan bekerja akan semakin besar kemungkinan organisasi/ perusahaan mencapai tujuan bisnisnya secara maksimal.

Menurut Siagian (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang pegawai adalah sebagai berikut.

1. Prestasi kerja
2. Kebijakan organisasi
3. Pembimbing dan sponsor
4. Pendidikan
5. Kesetiaan pada organisasi
6. Keluwesan bergaul dan hubungan antar manusia.

Untuk mengarahkan pengembangan karir agar menguntungkan perusahaan dan pegawai, maka pihak perusahaan sering mengadakan program-program pelatihan dan pengembangan bagi pegawai. Kegiatan pengembangan karir yang dijalankan tergantung pada kebutuhan dan kebijakan masing-masing perusahaan. Pada umumnya perusahaan mengaplikasikan kegiatan pengembangan karir dalam bentuk pendidikan dan pelatihan, promosi; dan mutasi.

Dimensi pengembangan karir menurut Handoko (2000) ada tiga, yaitu sebagai berikut.

1. Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan. Indikator latar belakang pendidikan adalah jenjang pendidikan.
2. Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik dan pada akhirnya pelatihan tersebut dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Indikator pelatihan adalah frekuensi pelatihan.

3. Pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang yang dapat diukur dari masa kerja seseorang. Indikator pengalaman kerja adalah lama kerja.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2000:640, kinerja adalah "hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya". Menurut Hasibuan (2001:34) kinerja adalah "hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu". Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, misalnya kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan dan motivasi pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja pegawai dapat optimal.

Penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja/jabatan seorang tenaga kerja termasuk potensi pengembangannya (Bambang Wahyudi, 2002). Sedangkan menurut Simamora (2004), penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pegawai. Menurut Notoatmodjo (2003) penilaian kinerja dalam rangka pengembangan sumber daya manusia sangat penting artinya. Hal ini mengingat bahwa dalam kehidupan organisasi setiap orang ingin mendapat penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan. Dimensi

yang digunakan dalam penilaian terhadap kinerja masing-masing organisasi berbeda-beda, hal ini tergantung pada pendekatan dan tujuan dari penilaian pekerjaan yang digunakan dalam organisasi tersebut.

Menurut Gorda (2004), dimensi yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut.

1. Kualitas kerja adalah suatu standar persyaratan yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik, yang terdiri dari indikator kecermatan atau ketelitian kerja dan hasil kerja
2. Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu, yang terdiri dari indikator ketepatan waktu menyelesaikan tugas dan mampu bekerja cepat.
3. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di *job description*, yang terdiri dari indikator keberanian mengambil keputusan, tanggung jawab atas tugas yang diberikan, dan jujur dalam bekerja
4. Pemahaman tugas adalah mengerti dan paham tentang segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dari atasan sehingga mampu bekerja efektif sesuai pemahaman yang dimiliki. Indikator pemahaman tugas terdiri dari target pekerjaan per hari tercapai, keberanian menyampaikan pendapat, pelaksanaan kerja sesuai ketentuan dan tujuan perusahaan.
5. Kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan terdiri dari indikator mengikuti petunjuk dan kebijakan, patuh terhadap peraturan perusahaan dan ketepatan waktu hadir/pulang kerja.

Maka dari uraian latar belakang diatas peneliti mengangkat judul penelitian "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014".

## METODE

Penelitian ini dilakukan di PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana dengan fokus pengamatan pada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian kausalitas. Adapun variabel dalam penelitian ini adalah pengembangan karir (X) yang terdiri dari latar belakang pendidikan ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), dan pengalaman kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk mencari pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai akan digunakan analisis regresi linear berganda. Pengolahan data menggunakan program komputer *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) 16.0 for windows

Ditinjau dari sumbernya data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung terkait dengan pengembangan karir dan kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana. Data pengembangan karir bersumber dari jawaban kuesioner yang dijawab langsung oleh para pegawai. Sedangkan data kinerja pegawai bersumber dari jawaban kuesioner yang dinilai langsung oleh pimpinan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana. Sedangkan data sekunder berupa nama pegawai tahun 2014, jumlah pegawai, dan golongan/pangkat pegawai yang diperoleh dari pimpinan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana.

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab, terutama berkaitan dengan pengembangan karir dan kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana. Kuesioner dirancang dengan menggunakan Skala *Likert*. Alternatif jawaban yang disediakan adalah Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Kurang Setuju (KS) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Instrument penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Keputusan pengujian validitas instrumen menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 dengan syarat untuk dianggap valid adalah  $r$  hitung > dari nilai  $r$  tabel. Sedangkan pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik Alpha Croanboach, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal atau reliabel bila memiliki koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih. Uji validitas dan reliabilitas dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistical Program Social Science*) 16.0 for windows. Analisis data dalam penelitian ini adalah uji t, uji F, dan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, pada keempat variabel penelitian tersebut dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji

multikolinearitas. Hal ini bertujuan agar hasil perhitungan tersebut dapat diinterpretasikan secara tepat dan efisien. Semua analisis data tersebut dihitung melalui program SPSS (*Statistical Program Social Science*) 16.0 for windows.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014.

Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana tahun 2014. Hasil perhitungan statistik dengan memasukkan angka pada masing-masing variabel latar belakang pendidikan dan kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1 Hasil Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	32.886	9.498		3.462
	Latar Belakang Pendidikan	-2.193	.870	-.343	-2.522
					Sig.
					.001
					.017

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 16.0

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan computer SPSS 16,0 for Windows, menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia. Hal ini terlihat dari  $t_{hitung} = 2.522 > t_{tabel} = 1,6909$  atau signifikan hitung =  $0,017 < \alpha = 0,05$ . Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia.

#### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2013.

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana tahun 2014. Hasil perhitungan statistik dengan memasukkan angka pada masing-masing variabel pelatihan dan kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut.

Tabel 2 Hasil Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	32.886	9.498		.001
	Pelatihan	6.062	1.608	.526	.001

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 16.0

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan computer SPSS 16,0 for Windows, menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia. Hal ini terlihat dari  $t_{hitung} = 2.522 > t_{tabel} = 1,6909$  atau signifikan hitung =  $0,017 < \alpha = 0,05$ . Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia.

#### Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2013.

Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana tahun 2014. Hasil perhitungan statistik dengan memasukkan angka pada masing-masing variabel pengalaman kerja dan kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut.

Tabel 3 Hasil Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	32.886	9.498		.001
	Pengalaman Kerja	4.404	.855	.623	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 16.0

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan computer SPSS 16,0 for Windows, menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia. Hal ini

terlihat dari  $t_{hitung} = 5.149 > t_{tabel} = 1,6909$  atau signifikan hitung =  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, ada pengaruh antara pengalaman kerja



terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia.

**Pengaruh Seluruh Dimensi Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh seluruh dimensi pengembangan

karir terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (Persero) tahun 2014. Hasil perhitungan statistik dengan memasukkan angka pada masing-masing variabel latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai, dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4 Hasil Analisis Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3100.271	3	1033.424	24.006	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1463.623	34	43.048		
	Total	4563.895	37			

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS 16.0

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan bantuan computer SPSS 16,0 for Windows, menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia. Hal ini terlihat dari nilai  $F_{hitung} = 24.000 > F_{tabel} = 0,339$  atau signifikan hitung =  $0,000 < \alpha = 0,05$ . Jadi  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia

**PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2012) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya pengembangan karir.

Hasil penelitian ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Muhammad Burlian (2005) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Balai Karantina Ikan Polonia Medan. Dengan demikian kinerja dipengaruhi oleh pengembangan karir yang terdiri dari latar belakang pendidikan, pelatihan dan banyaknya pengalaman kerja.

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan. Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut pekerjaan guna mencapai tujuan. Kegiatan pendidikan dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan sumber daya manusianya. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Nasution (2006) bahwa dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh pegawai melalui pendidikan secara otomatis akan merubah tingkah laku dan tentunya pegawai akan semakin termotivasi untuk

meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian pendidikan mempengaruhi kelancaran karir seseorang, pegawai yang berpendidikan lebih tinggi diharapkan akan memiliki pemikiran yang lebih baik sehingga akan membantu pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan pada akhirnya membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelatihan merupakan proses untuk meningkatkan kompetensi pegawai yang dilakukan dalam waktu yang relatif singkat, baik untuk pegawai baru maupun pegawai lama. Hal ini senantiasa dilakukan perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan para pegawainya secara terus-menerus. Pelatihan juga dimaksudkan untuk membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas, terutama tugas-tugas yang membutuhkan pengetahuan dan keterampilan baru sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang harus dikuasai oleh pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Simamora (2004) bahwa pelatihan sebagai salah satu elemen penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, pelatihan merupakan sarana untuk menciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan serta keahlian pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan yang efektif secara signifikan sangat berpengaruh terhadap peningkatan proses kerja, hal ini disebabkan karena kesalahan atau kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan di masa silam, dapat dikoreksi. Untuk memperbaiki kemampuan kinerja pegawai dan mengoreksi kekurangan kinerjanya di masa silam, dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan keterampilan operasional dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Pengalaman kerja pegawai dalam melaksanakan tugas pada sebuah organisasi sangatlah penting peranannya. Seorang pegawai yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak tentu akan lebih mengerti apa yang harus dilakukan

ketika menghadapi sebuah masalah yang muncul. Selain itu pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Sehingga organisasi akan lebih mudah mencapai tujuan organisasi karena didukung oleh para pegawai yang sudah berpengalaman di bidangnya masing-masing. Pengalaman kerja menunjukan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja pasti akan lebih mudah untuk memahami suatu pekerjaan yang serupa daripada orang yang belum memiliki pengalaman. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Hasibuan (2002) bahwa dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pegawai maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Ini berarti orang tersebut mempunyai efektifitas kerja yang baik. Oleh karena itu dengan pengalaman kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai.

## SIMPULAN DAN SARAN

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut.

1. Berdasarkan hasil uji  $t$  yang menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jember. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} = 2,522$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,6909$  atau signifikan = 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
2. Berdasarkan hasil uji  $t$  yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten



Jembrana. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} = 3,771$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,6909$  atau signifikan = 0,001 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

3. Berdasarkan hasil uji  $t$  yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung} = 5,149$  lebih besar dari  $t_{tabel} = 1,6909$  atau signifikan = 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .
4. Berdasarkan hasil uji  $F$  yang menunjukkan bahwa variabel latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} = 24,006$  lebih besar dari  $F_{tabel} = 0,339$  atau signifikan = 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

## SARAN

Berdasarkan temuan hasil penelitian yang telah dibahas pada Bab IV dan dari penarikan simpulan di atas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut.

1. Perusahaan perlu mensyaratkan jenjang pendidikan minimal bagi seorang pegawai untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Pegawai yang pendidikannya lebih tinggi diharapkan memiliki pemikiran yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Pelatihan yang dilakukan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana sudah sangat baik. Akan tetapi ada baiknya apabila PT. Pos Indonesia dapat mempertahankan program-program pelatihan yang ada saat ini. Tentunya kinerja pegawai akan lebih baik lagi apabila PT. Pos Indonesia dapat meningkatkan atau memperbanyak program-program pelatihan yang sesuai dengan *job specification* agar kualitas pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai dapat bertambah dari waktu ke waktu.
3. Dalam hal pengalaman kerja, diharapkan dengan bertambahnya masa kerja

karyawan maka karyawan akan semakin memahami tugas-tugas yang dikerjakan, dan meningkatnya pengetahuan dan penguasaan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Untuk meningkatkan penguasaan dan pengetahuan pekerjaan, diharapkan karyawan selalu berkonsultasi dengan seniornya, serta banyak membaca buku tentang pekerjaannya

4. Dalam hal kinerja, diharapkan pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana dapat meningkatkan kreativitasnya dalam bekerja, melalui diskusi dengan rekan kerja, dengan atasan maupun dengan banyak membaca buku.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Edisi Kedua Belas*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burlian, Muhammad. 2005. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Ikan Polania di Medan*. Tesis (tidak diterbitkan). Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Firdaus, S. 2004. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Biro Keuangan Sekretariat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia*. Tesis (tidak diterbitkan). Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2006. *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS"*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Singaraja: STIE Satya Darma.
- Handoko, Hani.T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Jogjakarta: BPFE.
- Hariandjra, Marihot T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Drs. H. Malayu, S.P., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- , 2002. *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- , 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kumala Dewi, Intan. 2010. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai PT. Taspen Cabang Malang)*. Skripsi (tidak diterbitkan). Malang: Universitas Negeri Malang
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- , 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- , 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, dan Jackson. 2002. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2000. *Akuntansi Manajemen Konsep, Manfaat dan Rekayasa*. Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution. 2006. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex. S. 2002. *Manajemen Personal*. Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Tugas Akhir Program Sarjana dan Diploma Departemen Pendidikan Nasional Universitas Pendidikan Ganesha Tahun 2010.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal dan A.F.M. Basri. 2005. *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jogjakarta: Badan Penerbit STIE YKPN.
- , 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jogjakarta: Badan Penerbit STIE YKPN.
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Siregar, Sofyan. 2011. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Usman, Husaini. 2008. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ke-3*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba.
- Zuriah, Nurul. 2009. *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

